

长三角现代人力资源管理专业水平考试指导用书

现代人力资源 管 理

（修订版） 下册

刘大卫 主编

中国人事出版社

现代人力资源管理

(修订版) 下册

刘大卫 吴瑞君 高吉尚 主 编

中国人事出版社

目 录

第一部分 人力资源管理

第一章 人力资源管理概述	(3)
第一节 人力资源概述	(3)
第二节 人力资源管理概述	(5)
第三节 人力资源管理所面临的挑战和发展趋势	(10)
第二章 人力资源规划	(15)
第一节 人力资源规划概述	(15)
第二节 人力资源规划的预测技术	(24)
第三节 人力资源规划的编写	(30)
第三章 职位分析	(32)
第一节 职位分析概述	(32)
第二节 职位分析常用方法	(35)
第三节 职位分析的流程	(48)
第四节 职位说明书的编写	(49)
第四章 员工招聘与甄选	(55)
第一节 员工招聘概述	(55)
第二节 员工招聘的渠道	(62)
第三节 招聘评估	(68)
第四节 甄选技术	(71)
第五节 员工招聘总结	(86)
第五章 员工培训	(89)
第一节 培训概述	(89)
第二节 员工培训的流程	(94)
第三节 如何撰写培训评估报告	(108)
第四节 员工培训的核心内容	(109)
第五节 新员工入职培训	(111)

第六章 员工职业生涯管理	(115)
第一节 职业生涯概述	(115)
第二节 职业生涯规划与职业管理	(122)
第三节 职业生涯规划的实施	(125)
第七章 人员素质测评	(128)
第一节 人员素质测评概述	(128)
第二节 人员素质测评的基本类型	(137)
第三节 人员素质测评的常用工具	(139)
第八章 薪酬管理	(144)
第一节 薪酬管理概述	(144)
第二节 薪酬设计的程序	(151)
第三节 职位评估的方法	(155)
第四节 薪酬制度	(174)
第五节 员工福利概述	(179)
第六节 福利的类型及内容	(181)
第九章 员工绩效评估	(184)
第一节 员工绩效评估概述	(184)
第二节 员工绩效评估的方法	(188)
第三节 员工绩效评估的程序	(197)
第四节 绩效评估反馈	(198)
第五节 绩效评估的误差	(202)
第十章 企业人力资源管理统计	(205)
第一节 概述	(205)
第二节 企业人力资源数量与素质统计	(209)
第三节 人力资源成本统计	(211)
第四节 其他人力资源统计	(213)
参考书目	(215)

第二部分 劳动法

第一章 劳动法概述	(219)
第二章 劳动合同	(225)

第一节	劳动关系和劳动法律关系的一般概念	(225)
第二节	劳动合同的概念及作用	(228)
第三节	劳动合同的种类	(232)
第四节	我国劳动合同的历史发展	(233)
第五节	劳动合同的订立	(235)
第六节	劳动合同的履行、变更与终止	(253)
第七节	劳动合同鉴证	(274)
第三章	集体合同	(278)
第一节	集体合同的概念	(278)
第二节	集体合同的内容	(282)
第三节	集体合同的签订	(285)
第四节	集体合同的履行、变更、解除与终止	(289)
第五节	集体合同的法律效力	(291)
第四章	工作时间和休息休假	(293)
第一节	工作时间和休息休假概述	(293)
第二节	工作日和休息休假的种类	(294)
第五章	工资	(301)
第一节	我国工资立法基本原则	(301)
第二节	国家对工资实行宏量调控的基本内容	(302)
第三节	基本工资制度	(304)
第四节	最低工资制度	(305)
第五节	工资形式	(308)
第六节	工资的法律保障	(309)
第六章	女职工和未成年工的特殊保护	(315)
第一节	对女职工和未成年工实行特殊保护的意义	(315)
第二节	我国女职工和未成年工特殊保护的立法概况	(316)
第三节	女职工和未成年工特殊保护的内容	(317)
第七章	劳动争议的处理	(322)
第一节	劳动争议概述	(322)
第二节	劳动争议的处理机构及基本原则	(324)
第三节	劳动争议处理程序	(326)

第八章 法律责任	(332)
第一节 用人单位的法律责任	(332)
第二节 劳动者的法律责任	(334)
第三节 劳动行政部门或者有关部门的工作人员的责任	(334)
参考书目	(336)

第三部分 社 会 保 障

第一章 社会保障概述	(339)
第一节 社会保障的概念和含义	(339)
第二节 社会保障的特点与作用	(344)
第三节 社会保障的内容和体系	(349)
第四节 社会保障基金的筹集与给付	(352)
第五节 社会保障制度的理论依据	(357)
第六节 社会保障制度的产生与发展	(359)
第二章 养老保险	(368)
第一节 养老保险概述	(368)
第二节 基本养老保险	(372)
第三节 补充和个人储蓄性养老保险	(382)
第四节 我国养老保险制度存在的主要问题	(385)
第三章 失业保险	(388)
第一节 失业和失业保险的基本概念	(388)
第二节 失业保险的类型、特征与作用	(391)
第三节 失业保险的基本内容	(394)
第四章 医疗保险	(402)
第一节 医疗保险概述	(402)
第二节 基本医疗保险	(405)
第三节 其他医疗保险	(411)
第四节 我国医疗保险改革的难点	(413)
第五章 工伤保险	(416)
第一节 工伤保险概述	(416)
第二节 工伤保险的适用范围和实施原则	(418)

第三节	工伤认定与职业病的确定	(421)
第四节	工伤保险的基金制度	(425)
第五节	工伤保险制度的改革	(430)
第六章	生育保险	(432)
第一节	生育保险的概念和特点	(432)
第二节	生育保险的产生和作用	(433)
第三节	生育保险基金的筹集、支付与管理	(436)
第四节	我国生育保险制度的改革	(439)
第七章	社会福利	(441)
第一节	社会福利概述	(441)
第二节	社会福利的内容和分类	(443)
第三节	职工福利	(444)
第四节	社区服务	(450)
第八章	社会救助	(453)
第一节	社会救助概述	(453)
第二节	社会救助的原则和内容	(456)
第三节	我国城市最低生活保障制度	(459)
第九章	社会优抚	(465)
第一节	社会优抚概述	(465)
第二节	社会优抚的条件和内容	(467)
第三节	中国的社会优抚安置制度的管理和完善	(469)
主要参考文献		(473)

第一章 劳动法概述

一、劳动法的概念

劳动法，有的国家又称劳工法，其含义有三种：一是指调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和；二是指一个国家的劳动法典，如《中华人民共和国劳动法》；三是指劳动法学或劳动法课程，如有的法学著作以《劳动法》作为其书名。本课程所使用的劳动法概念，仅限于第一种含义。

二、劳动法的发展

中华人民共和国建国以来，劳动法的发展经历了三个时期，一是建国后至党的十一届三中全会以前的劳动立法，二是党的十一届三中三会后到 20 世纪末的劳动立法，三是 21 世纪以来的劳动立法。

1994 年 7 月 5 日，全国人大常委会八届八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动法》，这是我国劳动立法的一个重要里程碑。此后，劳动部制定了与《劳动法》配套的许多规章。综合性的有《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》、《外商投资企业劳动管理规定》和《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》等。劳动合同和集体合同方面有《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《企业经济性裁减人员规定》、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》、《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》、《关于企业职工流动若干问题的通知》、《集体合同规定》、《关于加强集体合同审核管理工作的通知》等。工资方面有《工资支付暂行规定》、《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》、《关于实施最低工资保障制度的通知》、《国有企业工资内外收入监督检查实施办法》、《股份有限公司劳动管理规定》、《外商投资企业工资收入管理暂行办法》等。工时和劳动保护方面有《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》、《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时制的审批办法》、《矿山安全法实施细则》、《矿山建设工程安全监督实施办法》、《建设项目（工程）劳动安全卫生监察规定》、《重大事故隐患管理规定》、《企业职工劳动安全卫生教育管理规定》、《未成年工特殊保护规定》等。就业促进和职业培训方面有《就业登记规定》、《职业指导规定》、《职业介绍规定》、《农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定》、《就业训练规定》、《职业培训实体管理规定》、《企业职工培训规定》等。社会保险方面有《企业职工生育保险试行办法》、《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》、《企业职工工伤保险试行办法》、《关于加强企业职工社会保险基金投资管理的暂行规定》等。劳动监察方面有《劳动监察员管理办法》、《劳动监察程序规定》、《劳动监察准则》等。此外，全国总工会还制定了《工会参加平等协商和签订集体合同试行办法》、《工会参与劳动争议处理试行办法》、《工会劳动法律监督试行办法》等规

章。

进入 21 世纪以来,我国的经济进入一个新的发展时期,政府更加关注社会的和谐发展,更加关注公民的权益。

从世界范围的劳动关系来看,企业追求利润最大化和劳动者追求劳动报酬最大化是一对矛盾,而这对矛盾,恰恰需要立法来调解、平衡和解决。随着我国市场经济的发展,劳动关系双方地位的逐渐明确和显见,劳动关系之间以及劳动关系双方当事人之间的劳动争议出现了新的热点,新的矛盾,新的表现形式,1995 年颁布的《劳动法》已难以全面适应我国的劳动力用工现状。

就我国目前劳动力市场来看,供求失衡导致企业处于强势地位,这种强势也使得:(1)用人单位逃避签订书面劳动合同。2005 年全国人大的检查中发现,中小型非公有制企业劳动合同签订率不到 20%,个体经济组织中劳动合同的签订率更低。(2)企业在用工之时,特别是使用体力劳动为主的劳动者时,较多地采用了短期用工方式。短期用工显然有损劳动者的利益,比如,企业可以用短期合同制约劳动者加工资等。(3)关于保守商业秘密,原《劳动法》没有作出规定,虽然劳动保障部下发了规定,但不是很明确,对劳动者尽义务后的权益缺乏保护。像有些企业对员工实施竞业限制,却不给保密费,而是用工资取代,使劳动者常常陷入说不清、道不明的“陷阱”。(4)违约金,什么情况下可设?什么情况下不能设立?《劳动法》对此没有作出明确、具体的规定。同时,《劳动法》也没有规定劳动者在什么情况下可能得到违约金。但是,劳动者提前书面向企业提出解约,有些单位却认为是违约,劳动者需要向用人单位支付违约金,从而剥夺劳动者的合法权益。(5)2003 年国家虽然公布了《最低工资规定》,保障了劳动者的基本权益,但是各地执行情况令人不安。据报载,建筑行业拖欠农民工工资高达 900 个亿。(6)在订立劳动合同时,用人单位往往利用强势地位要求劳动者签订格式合同。(7)从目前的司法实践来看,尽管有相当多的企业用工规范,但还是有一部分企业用工不规范,利用现有法律打“擦边球”,侵害了劳动者的权益。(8)拿履行劳动合同来说,如果按约定的劳动内容履行,用人单位就不能安排劳动者从事临时性的工作,这显然与现实不符。而变更劳动合同一定要有书面协议,没有书面协议,劳动者就连正常的调岗也不行。就是在计划经济时代,正常的合理的岗位调动劳动者也必须服从,更何况是市场经济的今天。(9)民办企业受《劳动法》调整,民办非企业单位呢?……

要限止这种现象,就需要进一步健全法律,加强立法。如果没有强有力的立法,社会就会产生不稳定的因素。在现阶段我国劳动力供求失衡、劳动者处于弱势的情况下,协调劳动关系,更好地维护广大劳动者的合法权益,显得十分迫切和需要。保护劳动者利益无可非议,应该也必须保护。但我们也必须注意到,劳动关系是由企业与劳动者共同组成的,无论是合同的签订、履行,还是变更、解除,都必须建立在企业与劳动者共同存在的基础上。这就对“保护”就提出了一个“度”的问题。从法律的角度看,如果要使劳动关系平衡、和谐,应该是指法律对双方利益的平衡。

在社会主义市场经济条件下,规范劳动合同制度是为了调整劳动关系,促使劳动关系的和谐稳定。因此,结合我国的国情,进一步加强对劳动关系的相关立法工作(尤

其是劳动合同法的讨论、立法), 推进和规范集体合同与劳动合同的结合, 是 21 世纪以来我国近期劳动立法的新特点。

三、劳动法的调整对象

劳动法主要调整的是劳动关系。劳动过程就其构成要素而言, 是劳动力与生产资料的动态结合过程。作为劳动法调整对象的劳动关系, 就是指劳动者与用人单位之间为实现劳动过程而发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系。

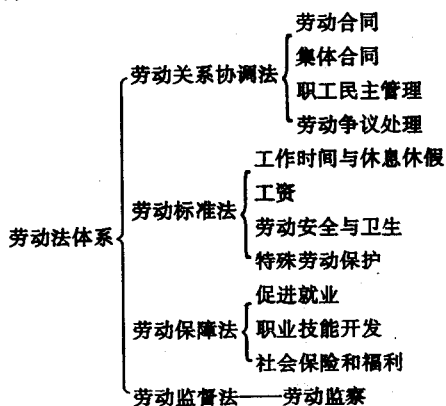
根据我国《劳动法》第 2 条的规定, 纳入劳动法调整范围的劳动关系, 目前限于: (1) 企业的劳动关系; (2) 个体经济组织的劳动关系; (3) 国家机关、事业组织和社会团体中的劳动合同关系。至于国家机关、事业组织和社会团体中的非合同劳动关系, 即公务员的劳动关系和比照实行公务员制度的工作人员的劳动关系, 以及农民、家庭佣人等非职工劳动者的劳动关系, 目前均被排除在劳动法的调整范围之外。

根据《劳动部关于〈劳动法〉若干条文的说明》, 上述所指“企业”, 是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立核算的经济单位, 包括各种所有制类型的企业, 如工厂、农场、公司等。所指劳动法对劳动者的适用范围, 包括三个方面: (1) 国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员; (2) 实行企业化管理的事业组织的非工勤人员; (3) 其他通过劳动合同 (包括聘用合同) 与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。

四、劳动法的体系和基本内容

(一) 劳动法的体系

劳动法的体系, 是指按照一定标准将劳动法律规范的内容分类组合, 形成结构严密、形式完整的有机统一体。



(二) 劳动法的形式

劳动法的形式, 是指劳动法律规范的具体表现形式, 亦称劳动法的渊源。它表明劳动法律规范以什么形式存在于法律体系中。我国劳动法的形式, 按其规范的效力层次与范围不同, 可以分为以下七类:

1. 宪法

宪法是一个国家的根本法, 是由最高国家权力机关制定、修改, 并监督实施的。它具有最高的法律权威和法律效力。我国宪法关于公民基本权利义务的規定, 直接涉及劳

动问题的条文达 26 条, 这些规定是我国劳动立法的基础和最高法律依据。

2. 法律

法律是由我国全国人民代表大会负责制定和修改的基本法, 其效力仅次于宪法。作为劳动法律, 在我国有《中华人民共和国劳动法》, 它是调整劳动关系的基本法; 有单项劳动法律, 如《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国矿山安全法》以及将要制定的《就业促进法》、《劳动合同法》、《工资法》、《社会保险法》等; 还有涉及劳动问题规定的其他法律, 如《中华人民共和国妇女权益保护法》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国合资经营企业法》等。

3. 行政法规

这是指由我国国务院根据宪法和法律的有关原则制定发布的各种劳动行政法规, 其法律效力具有普遍性, 是当前我国调整劳动关系的重要依据。劳动行政法规在我国为数较多, 涉及的面也较广, 如《企业职工奖惩条例》、《女职工劳动保护规定》、《禁止使用童工规定》及《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等。

4. 规章

规章是指我国国务院劳动行政部门单独或会同有关部门制定专项的劳动规章。如 1990 年劳动部先后颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》、《工人考核条例》; 1994 年劳动部、对外贸易经济合作部联合发布的《外商投资企业劳动管理规定》; 以及《劳动法》颁布后为配合《劳动法》的实施, 劳动部发布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《集体合同规定》、《工资支付暂行规定》等 17 个配套规章等。这些都是调整劳动关系的重要规范。

5. 地方性法规和地方性规章

地方性法规, 是指省、自治区、直辖市人大及其常委会制定的规范性文件。地方性规章是指省、自治区、直辖市人民政府及省会、自治区首府所在地的市和经国务院批准的较大的市的人民政府制定的规范性文件。此外, 按规定, 地方各级人民代表大会、地方各级人民代表大会常务委员会、县以上各级人民政府, 依照法律规定的权限发布的决定也是地方性法规或规章。这些地方性法规或规章中有关劳动问题的规定均属于劳动法渊源的范畴。

6. 国际劳工公约

国际劳工组织通过的劳工公约经我国政府批准, 便在我国产生法律效力, 应保证其实施。例如, 1984 年 5 月, 我国承认的旧中国政府批准的 14 个国际劳工公约和 1987 年 9 月我国政府批准的《残疾人职业康复和就业公约》。这些公约也是我国劳动法的组成部分。

7. 规范性劳动法律、法规解释

是指法定对劳动法律、法规有解释权的国家机关, 就劳动法律、法规在执行中的问题所作的具有普遍约束力的解释。在我国, 一般是国务院劳动行政主管部门享有解释权。

(三) 劳动法的基本内容

一般来说, 包含下列九个方面:

1. 促进就业制度

充分的就业和稳定的就业形势,是保障人民生活、维持社会经济发展和安定社会的重要条件,因而为世界各国劳动法所规定。促进就业制度规定的主要内容有:国家的劳动就业方针;政府部门在为公民创造就业条件、提供就业服务及预防失业等方面的责任与措施;特殊劳动者群体的就业保护措施等。

2. 劳动合同制度

劳动合同是市场经济国家确立劳动关系的基本法律形式,因而劳动合同制度成为世界各国劳动法的核心内容。劳动合同制度包括对劳动合同的形式、种类、主要条款、订立、变更、解除及违约责任的规定。

3. 集体谈判与集体合同制度

集体谈判是劳动者以工会或集体谈判团体的名义,同雇主就改善劳动条件、提高劳动报酬及处理劳动关系问题进行谈判、交涉的一种制度,我国称之为集体协商。当谈判达成意见一致时,其成果体现就是订立集体合同。集体谈判与集体合同制度是缓和劳资矛盾、协调劳动关系、维护正常的劳动秩序与生产秩序的有效手段,因而为各国法律所认可,并成为劳动法的重要内容之一。集体谈判制度主要包括谈判的主体、对象和程序,以及在谈判过程中对劳动者的谈判权的保护,政府有关部门在谈判中的作用等。集体合同制度一般包括集体合同订立、变更、解除、形式及效力等内容。

4. 劳动标准制度

劳动标准,亦称劳动基准,是国家为保护劳动者的利益而制定的有关劳动条件与劳动报酬的最低标准。用人单位用人只能高于劳动标准向劳动者提供劳动条件和劳动报酬,而不能低于劳动标准约定劳动条件和劳动报酬。劳动标准制度具体包括以下四项内容:

(1) 工作时间和休息休假。规定日工作时间和周工作时间的最长限度;规定休息日、法定节假日和年休假;规定加班加点的限度和加班加点工资等。

(2) 工资。规定工资分配原则和用人单位的分配自主权;规定最低工资标准的确定及工资的支付形式和支付时间等。

(3) 劳动安全与卫生。规定用人单位和劳动者必须执行的劳动安全与卫生规程及标准;规定伤亡事故和职业病的统计报告和处理制度;规定劳动安全卫生管理制度等。

(4) 特殊劳动保护。特殊劳动保护的对象是女职工和未成年工。规定女职工的“三期”保护和禁忌从事的劳动范围;规定未成年工禁忌从事的劳动范围和定期健康检查制度。

5. 职业技能开发制度

劳动者的整体素质制约着一个国家生产力的发展水平。从提高职工队伍整体素质出发,世界各国都将职业技能开发作为劳动法的一项重要内容。这一方面主要规定政府有关部门、用人单位在发展培训事业开发劳动者职业技能方面的职责;同时规定职业资格证书制度和职业技能鉴定制度。

6. 社会保险制度

社会保险一般包括退休(养老)保险、疾病保险、工伤保险、失业保险和生育保

险，目的是使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下能够获得物质帮助和补偿。它是公民生活保障权的体现。因而成为各国劳动法的重要内容。社会保险制度一般规定社会保险的种类，社会保险基金的筹集、管理和运营，社会保险待遇的享受范围、条件和标准等。

7. 劳动争议处理制度

劳动争议处理是协调劳动关系、化解劳动关系矛盾、矫正劳动关系扭曲的重要途径。劳动争议处理制度主要包括劳动争议处理机构、劳动争议处理机构的受案范围、劳动争议处理程序等规定。

8. 劳动监察制度

劳动监察是指享有监察权的国家专门行政机关，对用人单位执行劳动法律、法规的情况，依法进行监督检查的活动，以确保劳动法的切实贯彻实施。劳动监察制度主要规定劳动监察机构及其职权，劳动监察范围、劳动监察程序及劳动监察处理等内容。

9. 法律责任

法律责任是指有关单位或个人违反劳动法律、法规及劳动合同应当承担的法律后果。劳动法中的法律责任按主体划分一般包括三类：用人单位因违反劳动法律、法规，违反与解除劳动合同，给劳动者权益造成损失时，应承担的法律责任；劳动者违反劳动规章、劳动合同，给用人单位造成损失时，应承担的法律责任；劳动行政管理部门及其他主管部门滥用职权，给用人单位或劳动者造成损失时，应承担的法律责任。

第二章 劳动合同

劳动合同是确立双方当事人存在劳动法律关系的一种法律形式，是维护劳动合同双方当事人合法权益的法律保障之一。它对建立和谐、稳定的劳动关系，保障当事人的合法权益不受侵犯，促进生产发展和社会进步都具有极其重要的作用。

第一节 劳动关系和劳动法律关系的一般概念

一、劳动关系

(一) 含义

劳动关系是在就业组织中由雇佣行为而产生的关系，是雇佣双方为实现劳动过程而发生的劳动力与生产资料相结合的一种社会关系。

其基本含义是指就业组织中管理方与劳动者个人及团体之间产生的，由双方利益引起的，表现为合作、冲突、力量和权力关系的总和，它受制于一定社会中经济、技术、政策、法律制度和社会文化的背景的影响。

管理方，一般是指具有产权并在就业组织中具有主要经营决策权力的人或团体。

劳动者，一般是指受管理方雇佣，在管理方的指挥和安排下使用管理方提供的生产工具从事劳动的人员。劳动者团体，是指因共同利益、兴趣或目标组成的劳动者组织，其包括工会组织或类似工会组织的劳动者协会及专门的职业协会等。

由于各国社会制度和文化的不同，劳动关系在不同的国家又被称为：劳资关系、雇佣关系、劳工关系、产业关系等。

(二) 劳动关系的表现形式

劳动关系是一种经济关系，同时又是社会关系。劳动关系双方当事人由于经济目标而结合，是由处于一定社会环境背景下的心态、期望、人际关系、行为特征等各异个体和人群组成的社会体系。雇佣双方既合作又冲突、同时存在潜在的力量和权力较量，由此而形成其合作、冲突、力量、权力的劳动关系表现形式。

合作，是指雇佣双方为各自经济目的发生的共同生产产品或服务、并遵守既定制度和规则的行为。

冲突，是雇佣双方由于各自的利益、目标和期望的不一致在实现劳动过程中发生的分歧甚至背道而驰的行为表现。对劳动者一方，冲突的主要表现形式有消极怠工、抵制、罢工、辞职等。对管理方来说，冲突的主要表现形式有惩处、解雇劳动者、关闭工厂等。

力量,是影响劳动关系结果的能力,是对相互冲突的利益、目的或期望以何种形式表现出来的决定因素。劳动关系的雇佣双方都具有劳动力市场的力量和双方对比关系的力量,双方选择合作还是冲突,取决于雇佣双方各自力量的对比。

权力,是指代表他人做决策的权利。在劳动关系中,权力往往集中在管理方,从而使管理方在劳动关系中处于主导和优势的地位。管理方的权力,主要包括:(1)对劳动者的指挥、安排权力;(2)利用资源及其他各种方式影响劳动者行为和表现的权力;(3)经营、投资、组织生存和发展、相关劳动者岗位等决策的权力等。

(三) 影响劳动关系的环境因素

影响劳动关系的因素除了就业组织的内部因素外,外部环境因素对组织的影响十分重要,其主要有经济环境、技术环境、政策环境、法律和制度环境及社会文化环境五大因素的影响。

1. 经济环境因素

经济环境,包括宏观经济状况(如经济增长速度和失业率)和微观经济状况(如某一产品在市场的竞争程度)。经济环境因素会影响劳动关系的原因十分明显:如果市场失业率高,直接影响一般劳动者凭其技术或能力获得就业岗位或取得个人预期报酬的力量,直接减弱其劳动力市场的力量;如果经济增长速度快,行业工资普遍上涨,势必造成管理者面临劳动者要求增加工资的压力。经济环境因素往往首先会影响劳动者的就业、工资、福利等及其发展,同时也会影响就业组织的产品生产、经营和管理,最后可能会间接影响到劳动关系的整体情况。

2. 技术环境因素

技术环境,包括产品生产工序、方式及其是否易受新技术影响、工作复杂程度及所需的知识和技能。在新技术层出不穷的现时代,劳动力市场的供求情况不断发生变化,由此产生的新技术的劳动者人群的市场力量在不断变化和上升,表现出在劳动关系中的优势;在一个组织中,由于产品易受技术影响或者组织资本密集型的生产工序影响的特点,如果劳动者与管理方发生冲突,由此会给管理者带来更大的管理成本,因而劳动者的岗位力量会表现强势;而一些劳动力密集型不易受技术影响的组织(例如餐饮、手工编织等),劳动者的岗位力量就相对弱势。技术环境因素不仅影响劳动关系的表现形式,甚至在未来有可能改变劳动关系的主体本身(特殊的人力资本所有者作为组织的管理方之一)。

3. 政策环境因素

政策环境,是指政府的各项方针政策,包括货币政策、财政政策、就业政策、教育政策、工资福利政策等。政策对劳动关系的影响十分明显。诸多政策环境中,就业政策对劳动力市场以及就业组织中的劳动关系的影响最为直接。法国的新就业政策的出台引起国内劳动者的强烈抗议、中国的促进残疾人就业政策客观促进了就业组织雇佣更多残疾人……而政府的教育政策主要作用于人力资本投资的供求,改变劳动者的知识技术结构,从而改变劳动力市场供求,对劳动关系具有更长期的影响。政府的货币、财政政策通过宏观经济影响、工资和福利政策则直接或间接影响就业组织的劳动关系。

4. 法律和制度环境因素

法律和制度环境,是指规范雇佣双方权利义务行为的法律和其他力量机制。其对雇佣双方的的强制性其他方式约束机制,有些本身就是对劳动关系的规范,其直接影响就业组织劳动关系的作用更为直接和明显。

5. 社会文化环境因素

社会文化环境,是由各国、各地区甚至各工种的主流传统习惯、价值观、信仰等组成。社会文化的影响是潜在、不易察觉的,它可以通过社会舆论和媒介产生影响。如果社会文化环境表现为对劳动者或工会的支持,政府就会通过制定政策,保障劳动者和工会在劳动关系中的地位和影响力。

经济、技术、政策、法律和制度以及社会文化环境是相互联系、相互影响的,其对劳动关系的影响客观而且明显。

二、劳动法律关系

(一) 劳动法律关系的含义

劳动法律关系,是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的法律上的劳动权利和劳动义务关系,是劳动关系在法律上的表现,是当事人之间发生的符合劳动法律规范、具有权利义务内容的关系。

(二) 劳动法律关系的基本特征

劳动法律关系是以劳动关系和劳动法律规范为前提,以法律上的权利义务为纽带,它表现的是一种双务关系,任何一方在自己未履行义务的前提下,无权要求对方履行义务,是以国家强制力作为保障手段的一种社会关系。

(三) 劳动法律关系的构成

劳动法律关系由劳动法律关系的主体、内容和客体构成。

1. 劳动法律关系的主体,就是依法享有权利与承担义务的法律关系的参与者,即依法参与劳动法律关系并享有权利和承担义务的当事人。

劳动法律关系的主体,包括自然人和法人。自然人包括本国公民、外国人。法人是指按照法定程序组成、有一定组织机构和独立财产,能以自己名义参与法律关系、取得权利和承担义务的组织。在我国,作为劳动法律关系主体一方的法人,是指具有法人资格的企业、事业单位、国家机关、社会团体及个体经济组织。

按照我国《劳动法》的规定,我国劳动法律关系的一方为用人单位,另一方为劳动者。

作为劳动法律关系主体一方的劳动者,必须具有法定的劳动权利能力和劳动行为能力。根据我国《劳动法》的规定,一般情况下,只有年满16周岁的公民才享有劳动权利能力和劳动行为能力。

作为劳动法律关系的另一方的用人单位,必须具有法定的权利能力和行为能力。根据我国劳动法的规定,法人依法成立并确定用工资格,才具备其劳动法规定的权利能力和行为能力。

2. 劳动法律关系的内容,就是依据法律规定,劳动法律关系双方享有的权利和承担的义务。劳动法律关系的内容是劳动法律关系的基础,没有劳动法律关系的内容,劳动法律关系就失去了其实际意义。

3. 劳动法律关系的客体,是指劳动法律关系主体双方的权利义务所共同指向的对象,具体来说双方共同指向的劳动活动,即劳动法律关系所要达到的目的和结果。

根据劳动法的规定,我国劳动法律关系的客体是指劳动给付、劳动报酬、保险福利、劳动纪律、安全卫生、职业培训等等体现劳动权利义务的事务。

(四) 劳动关系与劳动法律关系的联系和区别

劳动关系经劳动法律规范、调整后,即改变为劳动法律关系,它与劳动关系的区别主要在于劳动法律关系体现了国家意志。

1. 劳动关系与劳动法律关系的联系

劳动关系是劳动法律关系产生的基础,劳动法律关系是劳动关系在法律上的表现形式;而现实劳动关系唯有取得劳动法律关系形式后,其运行过程才有法律保障。

由于法律的国家性、普遍性,由于劳动关系在现实生活中通常表现为劳动法律关系,它是劳动关系的现实形态,故人们在运用劳动关系的概念时,一般对劳动关系和劳动法律关系并不加以严格区分。因此,从这个意义上讲,我们通常所说的劳动关系,一般就是劳动法律关系。

2. 劳动关系与劳动法律关系的区别

劳动关系是一种社会物质关系,属于经济基础的范畴;而劳动法律关系是一种思想意志关系,属于上层建筑范畴,它体现国家的意志。

劳动关系的形成是以劳动交换为前提,是交换劳动的实践过程中发生的关系;而劳动法律关系是以劳动法律法规的存在为前提,没有相应劳动法律法规就没有劳动法律关系。

劳动关系是以劳动为内容的一种事实关系,而劳动法律关系则是以法定的权利和义务为内容的社会关系。没有相应法律法规,劳动关系不能上升为劳动法律关系,则不具备法律效力。

劳动关系,是劳动法调整的对象,而劳动法律关系是劳动法调整劳动关系的结果体现。

劳动关系只有经劳动法律、法规的调整,才改变为劳动法律关系,也才受国家强制力的保护。

(五) 劳动关系的调整将越来越重要

在计划经济体制下,劳动关系双方的冲突是微弱的,市场经济转轨进程中,随着我国各种经济成分比重的不断变化,竞争的加剧,劳动关系主体地位逐步明确,劳动关系双方的冲突将越来越明显地显露,劳动关系将成为关注的热点之一。

第二节 劳动合同的概念及作用

一、劳动合同的概念

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。据此协议,劳动者就与用人单位之间确立了具体的劳动法律关系。劳动者成为用人单位的一